

## Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

### Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om genomförande av direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan

#### INLEDNING

##### *Remiss*

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om genomförande av direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan (RP 45/2026 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande.

##### *Motioner*

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande motioner:

- åtgärdsmotion AM 62/2025 rd Onni Rostila saf Åtgärdsmotion om att lägga ned diskrimineringsombudsmannen
- åtgärdsmotion AM 27/2026 rd Sanna Antikainen saf Åtgärdsmotion om att lägga ned diskrimineringsombudsmannens byrå.

##### *Sakkunniga*

Utskottet har hört

- regeringsråd Satu-Maaria Natunen, justitieministeriet
- regeringssekreterare Jutta Kaskimäki, social- och hälsovårdsministeriet
- specialsakkunnig Pirkko Janas, jämställdhetsombudsmannens byrå
- ledande specialsakkunnig Robin Harms, diskrimineringsombudsmannens byrå
- ledande expert Juhani Kortteinen, Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden
- jurist Sanna Mannonen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Sanna Rantala, STTK rf
- jämställdhets- och arbetsmiljöchef Lotta Savinko, Akava ry
- expert Niko Nurmela, Företagarna i Finland rf
- expert Anne Salomaa, Finlands näringsliv rf
- arbetsmarknadsjurist Rosa Marttila, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- verksamhetsledare Aija Salo, Kvinnoorganisationernas Centralförbund
- advokat Sonja Walkila, Finlands Advokater
- generalsekreterare Anni Kyröläinen, Handikappforum rf.

## Betänkande AjUB 2/2026 rd

### PROPOSITIONEN OCH MOTIONERNA

#### *Propositionen*

I propositionen föreslås ändringar i lagen om diskrimineringsombudsmannen, lagen om jämställdhetsombudsmannen, diskrimineringslagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Genom de föreslagna ändringarna genomförs de direktiv som gäller organ för likabehandling och jämställdhet. Direktiven syftar till att skapa starkare ramar för medlemsstaternas organ för likabehandling och jämställdhet, för att främja likabehandling och lika möjligheter och för att bekämpa diskriminering. Genom direktiven har det fastställts minimikrav för verksamheten vid likabehandlings- och jämställdhetsorganen.

Enligt propositionen ska domstolarna åläggas skyldighet att höra jämställdhetsombudsmannen i ärenden som gäller tillämpningen av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Tidsfristen för yrkande på gottgörelse föreslås bli avbruten för den tid ett förlikningsförfarande pågår. Dessutom ska det enligt propositionen i författningarna tas in bestämmelser om den interna organisationen vid ombudsmännens byråer, innehållet i de berättelser som ombudsmännen publicerar samt vilken information den som misstänker diskriminering ska ges genast i början när personen kontaktar någon av ombudsmännen. Enligt propositionen ska justitieministeriet inte längre ha utnämningsbehörighet i fråga om diskriminerings- och jämställdhetsnämndens personal.

Diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen ska enligt propositionen vara skyldiga att redogöra för sina bindningar, och den som utnämns till jämställdhetsombudsman ska ha rätt att få tjänstledighet från en annan tjänst för den tid som han eller hon är ombudsman.

Vidare föreslås det i propositionen att det till lagen om diskrimineringsombudsmannen och lagen om jämställdhetsombudsmannen fogas bestämmelser om hur ombudsmännen kan delegera sin behörighet till föredragande vid sina byråer. Diskrimineringslagen föreslås bli ändrad så att tidsfristen för att i tingsrätten yrka på gottgörelse och ogiltigförklara diskriminerande villkor avbryts tills diskriminerings- och jämställdhetsnämndens avgörande i ärendet i fråga har vunnit laga kraft.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 19 juni 2026.

#### *Åtgärdsmotionerna*

##### *AM 62/2025 rd*

I åtgärdsmotion AM 62/2025 rd föreslås det att regeringen utan dröjsmål vidtar åtgärder för att ändra bestämmelserna om diskrimineringsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannens byrå så att de nuvarande funktionerna upphör eller överförs till andra myndigheter.

## Betänkande AjUB 2/2026 rd

*AM 27/2026 rd*

I åtgärdsmotion AM 27/2026 rd föreslås det att regeringen vidtar åtgärder för att lägga ned diskrimineringsombudsmannens byrå och omorganisera dess uppgifter på ett sätt som bättre stöder statens kärnuppgifter.

### UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

*Allmänt*

I propositionen föreslås ändringar i lagarna om diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (nedan jämställdhetslagen) och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Syftet är att genomföra direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan (direktiv (EU) 2024/1499 och (EU) 2024/1500). Genom direktiven har det fastställts minimikrav för verksamheten vid likabehandlings- och jämställdhetsorganen.

Dessutom föreslås två i övrigt behövliga preciseringar i lagstiftningen. Till lagarna om ombudsmännen fogas bestämmelser om en möjlighet för ombudsmännen att delegera behörighet till föredragandena vid sina byråer. För det andra föreslås det i diskrimineringslagen en ändring enligt vilken tidsfristen för väckande av talan om gottgörelse börjar löpa på nytt först när diskriminerings- och jämställdhetsnämndens avgörande har vunnit laga kraft.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att propositionen i sin helhet är ändamålsenlig och tydlig. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med vissa ändringar och anmärkningarna nedan. Samtidigt har utskottet behandlat två åtgärdsmotioner (AM 62/2025 rd och AM 27/2026 rd). Utskottet föreslår att riksdagen förkastar motionerna.

*Domstolsförfarande*

I propositionen föreslås det att domstolen åläggs en skyldighet att ge jämställdhetsombudsmannen tillfälle att bli hörd i ärenden som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen. Ändringen behövs för att genomföra artikel 10.2 i båda direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan.

Sakkunniga har föreslagit att hörandet av jämställdhetsombudsmannen utvidgas till åtalsprövning. Vid utfrågningen föreslogs det å andra sidan också att den föreslagna skyldigheten att höra ombudsmannen stryks i lagförslaget.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att den föreslagna bestämmelsen fyller sitt syfte. Erfarenheterna av diskrimineringsombudsmannens rätt att bli hörd i domstol visar att hörandet av ombudsmannen inte har förlängt behandlingstiderna i domstolen. I egenskap av myndighet som bevakar hur jämställdheten förverkligas och följer upp diskriminering har jämställdhetsombudsmannen särskild sakkunskap om vilka uttrycksformer diskriminering kan anta, menar utskottet. Det är motiverat att nyttja denna sakkunskap i domstolen.

## Betänkande AjUB 2/2026 rd

### *Bestämmelser om avbrott i tiden för väckande av talan*

Propositionen innehåller två förslag om avbrott i tiden för väckande av talan. Det föreslås att det till jämställdhetslagen och diskrimineringslagen fogas en bestämmelse enligt vilken tidsfristen för att yrka gottgörelse avbryts under ett förlikningsförfarande som leds av ombudsmannen. Denna ändring grundar sig på artikel 7 i direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan.

Dessutom föreslås det i diskrimineringslagen en ändring enligt vilken tidsfristen för väckande av talan om gottgörelse börjar löpa på nytt först när diskriminerings- och jämställdhetsnämndens avgörande har vunnit laga kraft. Detta ändringsförslag grundar sig inte på direktiven utan på ett konstaterat missförhållande. Den gällande lagstiftningen leder till att den som misstänker diskriminering måste väcka talan om gottgörelse vid tingsrätten samtidigt som ett mål som gäller samma diskrimineringsärende eventuellt ännu inte har avgjorts i förvaltningsdomstolen.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ställer sig bakom de föreslagna ändringarna i fråga om tiden för att väcka talan. Ett förlikningsförfarande som leds av ombudsmannen varar i typfallet några månader, vilket innebär att inverkan på förfarandets totala längd inte är betydande. Med tanke på den som misstänker diskriminering kan den i lagen föreskrivna tiden för väckande av talan på 1—2 år dock vara för kort. Risken är att den löper ut medan förlikningsprocessen fortfarande pågår, i synnerhet om förlikningsförfarandet inte har inletts genast efter det att misstanken om diskriminering väcktes. Utskottet konstaterar att det ligger i båda parter och samhällets intresse att man når en uppgörelse i godo så att ärendet inte behöver föras till domstol. Uppnåendet av förlikning stöds av att förlikningsförfarandet kan pågå ostört utan den tidspress som tiden för väckande av talan medför.

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har det föreslagits att lagförslagen kompletteras så att ombudsmannen utöver inledandet av förlikningsförfarandet också ska underrätta parterna om att förfarandet har avslutats. På så sätt får parterna entydigt kännedom om att tiden för väckande av talan fortsätter.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser det motiverat att komplettera bestämmelserna i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen till denna del. Ombudsmannen främjar oftast förlikningen genom skriftligt förfarande och genom separata diskussioner med bägge parter. Utan meddelande från ombudsmannen är det inte klart för parterna när förlikningen har avslutats.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet betonar att det är till fördel både för den som misstänker diskriminering och den som är misstänkt för diskriminering att tiden för väckande av talan i ett ärende som gäller gottgörelse och ogiltigförklaring av diskriminerande villkor avbryts till dess att diskriminerings- och jämställdhetsnämndens avgörande har vunnit laga kraft. Tack vare ändringen har parterna före utgången av tiden för väckande av talan i tingsrätten kännedom om ett lagakraftvunnet avgörande i ett diskrimineringsärende som hänskjutits till nämnden. Utskottet konstaterar också att ändringen inte gäller arbetsgivarna, eftersom arbetslivsfrågor i anslutning till tillämpningen av diskrimineringslagen inte kan föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling.

## Betänkande AjUB 2/2026 rd

### *Oavhängighet och resurser*

Regeringen föreslår en rad lagändringar för att befästa diskriminerings- och jämställdhetsorganens oberoende på det sätt som direktiven förutsätter. Bland de här ändringarna finns förslagen om diskrimineringsombudsmannens och jämställdhetsombudsmannens skyldighet att lämna en redogörelse för bindningar, förslaget om jämställdhetsombudsmannens rätt att vara tjänstledig från en eventuell egentlig tjänst under uppdraget som ombudsman samt förslaget om att justitieministeriet inte längre ska ha behörigheten att utnämna diskriminerings- och jämställdhetsnämndens personal.

Enligt artikel 4 i direktiven ska medlemsstaterna, i enlighet med sina nationella budgetprocesser, säkerställa att varje likabehandlingsorgan förses med de personella, tekniska och ekonomiska resurser som är nödvändiga för att de ska kunna genomföra alla sina uppgifter och utöva alla sina befogenheter effektivt. Genomförandet av direktiven medför enligt propositionens konsekvensbedömning i någon mån mer administrativa uppgifter och uppgifter i anslutning till praktiska förfaranden för diskrimineringsombudsmannen, jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Enligt nuvarande bedömning ökar de ändringar som direktiven förutsätter inte myndigheternas behov av resurser.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att tillräckliga resurser är en förutsättning för ett effektivt rättsskydd. Det är viktigt att se till att jämställdhetsombudsmannen klarar av att utföra även sin nya uppgift att lämna utlåtande till domstolar i ärenden som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen. Ombudsmannen beslutar själv i vilka fall han eller hon lämnar det begärda utlåtandet.

### **DETALJMOTIVERING**

#### **3. Lagen om ändring av 26 § i diskrimineringslagen**

**26 §. Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor.** Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att den andra meningen i 4 mom. kompletteras med en bestämmelse om diskrimineringsombudsmannens skyldighet att underrätta parterna också om att förlikningsförfarandet har avslutats. Tack vare ändringen blir det entydigt för parterna från vilken tidpunkt tidsfristen enligt 26 § 2 mom. fortsätter att löpa. Utskottet föreslår motsvarande ändring i 12 § 4 mom. i jämställdhetslagen.

#### **4. Lagen om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män**

**12 §. Yrkande på gottgörelse.** Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att den andra meningen i 4 mom. kompletteras med en bestämmelse om jämställdhetsombudsmannens skyldighet att underrätta parterna också om att förlikningsförfarandet har avslutats. Tack vare ändringen blir det entydigt för parterna från vilken tidpunkt tidsfristen enligt 12 § 2 mom. fortsätter att löpa.

## Betänkande AjUB 2/2026 rd

### FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

*Riksdagen godkänner lagförslag 1, 2 och 5 i proposition RP 45/2026 rd utan ändringar.*

*Riksdagen godkänner lagförslag 3 och 4 i proposition RP 45/2026 rd med ändringar.  
(Utskottets ändringsförslag)*

*Riksdagen förkastar åtgärdsmotionerna AM 62/2025 rd och AM 27/2026 rd.*

### *Utskottets ändringsförslag*

## 1.

### Lag

#### om ändring av lagen om diskrimineringsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) 8 § och 9 § 3 mom., av dem 8 §  
sådan den lyder i lag 988/2021, och  
*fogas* till lagen nya 2 a, 8 a och 8 b §, till 9 § ett nytt 4 mom. och till lagen en ny 9 a § som följer:

#### 2 a §

#### *Redogörelse för bindningar*

Diskrimineringsombudsmannen ska lämna justitieministeriet en i 8 a § i  
statstjänstemannalagen (750/1994) avsedd redogörelse för sina bindningar.

#### 8 §

#### *Berättelser*

Diskrimineringsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. I berättelsen ska även behandlas människohandel och fenomen som har samband med människohandel. I berättelsen ska dessutom behandlas våld mot kvinnor och våld i hemmet samt åtgärder och politik för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet. Berättelsen ska innehålla en rapport om ombudsmannens ekonomi och personal.

## Betänkande AjUB 2/2026 rd

Diskrimineringsombudsmannen ska dessutom minst vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur principen om likabehandling har realiserats. Berättelsen ska innehålla rekommendationer om främjande av likabehandling. I berättelsen ska även behandlas människohandel och fenomen som har samband med människohandel. I berättelsen ska dessutom behandlas våld mot kvinnor och våld i hemmet samt åtgärder och politik för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet. Diskrimineringsombudsmannen kan ge berättelsen tillsammans med jämställdhetsombudsmannen.

### 8 a §

#### *Specificering av information och publicering av utlåtanden*

Diskrimineringsombudsmannen ska specificera den information som ombudsmannen samlar in om diskriminering enligt diskrimineringsgrund och livsområde.

Diskrimineringsombudsmannen ska i frågor enligt diskrimineringslagen publicera en sammanfattning av de av sina utlåtanden som ombudsmannen anser vara av särskild betydelse.

### 8 b §

#### *Anvisningar till den som misstänker diskriminering*

Den som misstänker diskriminering ska när han eller hon kontaktar diskrimineringsombudsmannen informeras om behandlingen av ärendet vid diskrimineringsombudsmannens byrå, om rättsmedlen för den som misstänker diskriminering och om möjligheten att få annat stöd i ärendet.

### 9 §

#### *Diskrimineringsombudsmannens byrå*

---

Diskrimineringsombudsmannen godkänner en arbetsordning och ett arbetsprogram för byrån.  
Diskrimineringsombudsmannen ska ordna byråns interna verksamhet så att ombudsmannen kan utöva sina olika befogenheter oberoende av varandra.

### 9 a §

#### *Överföring av diskrimineringsombudsmannens behörighet*

I ärenden där praxis i fråga om lagens tillämpning är vedertagen och där ställningstagande eller givande av anvisningar på grund av ärendenas rättsliga natur eller innehåll inte förutsätter ställningstagande av diskrimineringsombudsmannen får ombudsmannen överföra behörigheten till ställningstagande eller givande av anvisningar på sådana tjänstemän vid byrån som är föredragande. I arbetsordningen bestäms närmare om de ärenden som får överföras.

## Betänkande AjUB 2/2026 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .  
Den som vid ikraftträdandet av denna lag är diskrimineringsombudsman ska lämna en i 2 a § i denna lag avsedd redogörelse inom sex månader från ikraftträdandet.

---

2.

### Lag

#### om ändring av lagen om jämställdhetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) 1 § 1 mom., 4 § 3 mom. och 5 §, av dem 1 § 1 mom. sådant det lyder i lag 28/2024, samt  
*fogas* till lagen en ny 1 a §, till 4 § ett nytt 4 mom. och till lagen nya 4 a, 5 a och 5 b § som följer:

1 §

#### *Jämställdhetsombudsmannen*

För de uppgifter som föreskrivs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, finns det en jämställdhetsombudsman inom justitieministeriets förvaltningsområde. Statsrådet utnämner jämställdhetsombudsmannen för högst fem år i sänder. Den som utnämns till jämställdhetsombudsman är fri från skötseln av en annan tjänst under sin tid som ombudsman.

---

1 a §

#### *Redogörelse för bindningar*

Jämställdhetsombudsmannen ska lämna justitieministeriet en i 8 a § i statstjänstemannalagen (750/1994) avsedd redogörelse för sina bindningar.

4 §

#### *Jämställdhetsombudsmannens byrå*

---

Jämställdhetsombudsmannen godkänner en arbetsordning och ett arbetsprogram för byrån.

## Betänkande AjUB 2/2026 rd

Jämställdhetsombudsmannen ska ordna byråns interna verksamhet så att ombudsmannen kan utöva sina olika befogenheter oberoende av varandra.

### 4 a §

#### *Överföring av jämställdhetsombudsmannens behörighet*

I ärenden där praxis i fråga om lagens tillämpning är vedertagen och givande av anvisningar eller råd på grund av ärendenas rättsliga natur eller innehåll inte förutsätter ställningstagande av jämställdhetsombudsmannen får ombudsmannen överföra behörigheten till givande av anvisningar eller råd på sådana tjänstemän vid byrån som är föredragande. I arbetsordningen bestäms närmare om de ärenden som får överföras.

### 5 §

#### *Jämställdhetsombudsmannens berättelser*

Jämställdhetsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. Berättelsen ska innehålla en rapport om ombudsmannens ekonomi och personal.

Jämställdhetsombudsmannen ska dessutom minst vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur jämställdheten har förverkligats. Berättelsen ska innehålla rekommendationer om främjande av jämställdhet. Jämställdhetsombudsmannen kan ge berättelsen tillsammans med diskrimineringsombudsmannen.

### 5 a §

#### *Specificering av information och publicering av utlåtanden*

Jämställdhetsombudsmannen ska specificera den information som ombudsmannen samlar in om diskriminering enligt livsområde.

Jämställdhetsombudsmannen ska publicera en sammanfattning av de av sina utlåtanden som ombudsmannen anser vara av särskild betydelse.

### 5 b §

#### *Anvisningar till den som misstänker diskriminering*

Den som misstänker diskriminering ska när han eller hon kontaktar jämställdhetsombudsmannen informeras om behandlingen av ärendet vid jämställdhetsombudsmannens byrå, om rättsmedlen för den som misstänker diskriminering och om möjligheten att få annat stöd i ärendet.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den som vid ikraftträdandet av denna lag är jämställdhetsombudsman ska lämna en i 1 a § i denna lag avsedd redogörelse inom sex månader från ikraftträdandet.

3.

## Lag

### om ändring av 26 § i diskrimineringslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i diskrimineringslagen (1325/2014) 26 § 3 mom., sådant det lyder i lag 1192/2022, och  
*fogas* till 26 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1192/2022, ett nytt 4 mom. som följer:

26 §

*Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor*

---

Inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter den tidsfrist som anges i 2 mom. Tidsfristen börjar löpa på nytt när ärendet har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut.

Tidsfristen enligt 2 mom. avbryts även för den tid ett förlikningsförfarande pågår under diskrimineringsombudsmannens ledning. Diskrimineringsombudsmannen ska underrätta parterna **när** ett förlikningsförfarande **inleds och när det avslutas**.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

På ärenden och mål som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

---

4.

## Lag

### om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut  
fögas till 12 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), sådan paragrafen lyder i lag 1023/2008, ett nytt 4 mom. och till lagen en ny 22 §, i stället för den 22 § som upphävts genom lag 1329/2014, som följer:

#### 12 §

##### *Yrkande på gottgörelse*

---

Tidsfristen enligt 2 mom. avbryts för den tid ett förlikningsförfarande pågår under jämställdhetsombudsmannens ledning. Jämställdhetsombudsmannen ska underrätta parterna när ett förlikningsförfarande **inleds och när det avslutas**.

#### 22 §

##### *Hörande av jämställdhetsombudsmannen*

Domstolen ska i ett ärende som den behandlar och som gäller tillämpningen av denna lag ge jämställdhetsombudsmannen tillfälle att bli hörd.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .  
På ärenden och mål som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

---

5.

**Lag**

**om ändring av 5 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014) 5 § 3 mom. som  
följer:

5 §

*Personal*

---

Statsrådet utnämner nämndens generalsekreterare. Nämndens övriga personal utnämns av  
nämnden. I arbetsordningen bestäms närmare om utnämning av personalen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

## Betänkande AjUB 2/2026 rd

Helsingfors 20.5.2026

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Arto Satonen saml  
vice ordförande Lauri Lyly sd  
medlem Miko Bergbom saf  
medlem Fatim Diarra gröna  
medlem Tuomas Kettunen cent  
medlem Minja Koskela vänst  
medlem Mikko Lundén saf  
medlem Niina Malm sd  
medlem Anders Norrback sv  
medlem Olga Oinas-Panuma cent  
medlem Karoliina Partanen saml  
medlem Jorma Piisinen saf  
medlem Piritta Rantanen sd  
medlem Anne Rintamäki saf  
medlem Tere Sammallahti saml  
medlem Timo Suhonen sd  
medlem Henrik Vuornos saml.

Sekreterare var

utskottsråd Meri Pensamo.

## **Betänkande AjUB 2/2026 rd Reservation**

### **Reservation**

### **Motivering**

Regeringens proposition 45/2026 med förslag till lagstiftning om genomförande av direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan följer de minimivillkor som direktiven förutsätter. Ändringsförslagen i propositionen är välkomna, även om de endast uppfyller de minimivillkor som direktiven förutsätter. I detta sammanhang bör det göras fler lagändringar för att lösa jämställdhets- och likabehandlingsproblemen.

Vi föreslår att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, jämställdhetslagen) och diskrimineringslagen (1325/2014) förbättras ytterligare. Tillsammans med denna proposition har riksdagen behandlat RP 39/2026 rd om ändring av jämställdhetslagen. Regeringen har ännu inte lämnat någon proposition om genomförande av direktivet om insyn i lönesättningen. Direktivet rör jämställdheten och jämlikheten även i det finländska arbetslivet.

De olika jämlikhetslagarna och regeringens propositioner om jämlikhet bör innehålla samordnade lagstiftningsändringar om tiderna för väckande av talan i olika diskrimineringsituationer. Samordningen underlättar behandlingen av situationer i fortsättningen och bidrar till att sänka tröskeln för att föra diskrimineringsärenden vidare.

Arbetstagarnas rättsmedel bör förbättras för att tröskeln ska sänkas för att ärenden som beror på diskrimineringsituationer ska kunna föras vidare och för att det ska bli lättare för parten på grund av ärendenas känslighet. De föreslagna ändringarna i 20 § i jämställdhetslagen stärker arbetstagarnas rättsmedel, när en part själv eller arbetstagarens fackförbund kan föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling.

Både denna proposition och RP 39/2026 rd bör ha samma lagändringar, eftersom ändringarna gäller samma lagar. De förslag till ändringar som föreslås i denna reservation kompletterar de ändringar som föreslås i propositionen och förenhetligar propositionernas konsekvenser för de ovannämnda lagarna.

### ***Förslag till lagändringar***

#### *Diskrimineringslagens 26 §*

I reservationen föreslås det att 26 § 2 mom. i diskrimineringslagen ändras så att den differentierade tiden för väckande av talan i anställningssituationer stryks. Anställningssituationerna bör omfattas av samma tidsfrist på två år som andra diskrimineringsituationer.

#### *Jämställdhetslagens 20 §*

I propositionen föreslås inga ändringar i vem som får föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling. För närvarande föreskrivs det i 20 § 1 mom. i

## Betänkande AjUB 2/2026 rd Reservation

jämställdhetslagen att ”Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 e eller 14 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §.”.

I reservationens förslag till författningsändringar föreslås det att 20 § i jämställdhetslagen ändras så att den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier eller en riksomfattande arbetstagarförening som avses i 1 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal (436/1946) kan föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling.

Detta innebär att parten själv eller dennes fackförbund kan föra ett lagstridigt förfarande till behandling. Genom författningsändringarna vill vi förbättra rättsskyddsmedlen för den som blivit diskriminerad och sänka tröskeln för att föra diskrimineringsfallen vidare.

### **Förslag**

Vi föreslår

*att riksdagen godkänner lagförslag 1, 2 och 5 enligt betänkandet,*

*att riksdagen godkänner lagförslag 3 och 4 med ändringar (**Reservationens ändringsförslag**) och*

*att riksdagen godkänner ett uttalande (**Reservationens förslag till uttalande**).*

### **Reservationens ändringsförslag**

**3.**

## **Lag**

### **om ändring av 26 § i diskrimineringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i diskrimineringslagen (1325/2014) 26 § 2 och 3 mom., av dem 3 mom. sådant det lyder i lag 1192/2022, och  
fogas till 26 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1192/2022, ett nytt 4 mom. som följer:

**Betänkande AjUB 2/2026 rd**  
**Reservation**

26 §

*Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor*

-----  
Gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren ska yrkas inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier.

(3 och 4 mom. som i AjUB)

(Som i AjUB)

4.

**Lag**

**om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 20 § 1 mom., sådant det lyder i lag 915/2016, och

fogas till 12 § ~~i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986)~~, sådan paragrafen lyder i lag 1023/2008, ett nytt 4 mom. och till lagen en ny 22 §, i stället för den 22 § som upphävts genom lag 1329/2014, som följer:

12 §

(Som i AjUB)

20 § (Ny)

*Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden*

Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, jämställdhetsombudsmannen, en riksomfattande arbetstagarförening som avses i 1 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal (436/1946) eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 e eller 14 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §.

-----

**Betänkande AjUB 2/2026 rd**  
**Reservation**

22 §

(Som i AjUB)

\_\_\_\_\_  
(Som i AjUB)

***Reservationens förslag till uttalande***

*Riksdagen förutsätter att statsrådet utreder en harmonisering av tidsfristerna för väckande av talan i diskriminerings- och jämställdhetsfrågor och bedömer de förutsättningar som anges i lagstiftningen för att föra ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling samt att statsrådet inleder ett eventuellt lagstiftningsprojekt i samband med en total eller partiell reform av jämställdhetslagen.*

Helsingfors 20.5.2026

Lauri Lyly sd  
Piritta Rantanen sd  
Niina Malm sd  
Timo Suhonen sd  
Olga Oinas-Panuma cent  
Tuomas Kettunen cent  
Fatim Diarra gröna  
Minja Koskela vänst